

行動規範

HUGO BOSS



「HUGO BOSSでは、私たちの行動についての明確な方針に従います。」

Daniel Grieder (CEO)

Oliver Timm (CSO)

Yves Müller (CFO)



取締役会の前書き

従業員の皆様へ、

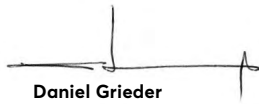
「明確な方針」は、私たちのファッションと製品の不可欠な要素であるだけでなく、お客様、パートナー、そしてその他すべてのステークホルダーと相互に協力して努力する目的でもあります。

この行動規範によって、HUGO BOSSは、日常業務におけるすべてのHUGO BOSS従業員を拘束する、倫理的および法的に責任のある行動に関する拘束力をもつ規則のあるルールを策定しました。これは、私たちの価値観に基づいています

「Entrepreneurial Spirit, Simplicity & Quality, Team Mentality, Youthful Spirit, Personal Ownership」は、チャンスを明確に示し、リスクに対する認識を高めます。なぜなら、私たちのファッションと製品だけでなく、私たちの行動もまた、会社の成功にとって決定的なものだからです。

私たちは、世界中で私たち自身の企業責任を果たてこそ、長期的に成功することができると確信しています。その際、私たちは、HUGO BOSSのすべての従業員の支援を基盤としておりますし、私たちの会社が将来においても「明確な方針」を追求し続けるために貢献してくれることを、すべての従業員に期待しています。

敬具



Daniel Grieder
Chief Executive Officer



Yves Müller
Chief Financial Officer



Oliver Timm
Chief Sales Officer

目次

1. 私たちが目指すもの	6	4. 事業活動	21
1.1 私たちの価値観	7	4.1 利益相反	22
1.2 私たちの行動規範	8	4.2 汚職防止	24
<hr/>		4.3 競争法およびカルテル法	25
2. 行動および責任	9	4.4 マネーロンダリング防止	26
2.1 法律に従った行動	10	4.5 株式取引およびインサイダー取引	27
2.2 責任	11	4.6 税務	27
2.3 安全および健康	12	<hr/>	
2.4 パートナーシップ (HUGO BOSS サプライヤー行動規範)	13	5. コミュニケーションおよびソーシャルメディア	28
2.5 指導および責任	14	6. データ保護および情報セキュリティ	30
2.6 社会貢献	15	6.1 データ保護	31
2.7 企業リソース	16	6.2 情報セキュリティおよびデータセキュリティ	32
<hr/>		<hr/>	
3. 製品および持続可能性	17	7. 窓口担当者および内部告発者システム	33
3.1 製品の安全性および製品の品質	18	7.1 パートナーとしてのコンプライアンス	34
3.2 社会的基準、 児童労働および非人間的な労働条件の禁止	19	7.2 窓口担当者および内部告発者システム (「Whistleblowing」)	35
3.3 動物の保護および種の保護	20	7.3 質問および提案	35
3.4 環境保護	20	<hr/>	



1. 私たちが目指すもの

「Entrepreneurial Spirit, Simplicity & Quality, Team Mentality, Youthful Spirit, Personal Ownership」これが、私たちの企業価値観であり、私たちの行動の指針です。

1.1 私たちの価値観

HUGO BOSSは、第一級の品質、革新的な製品、ダイナミズム、持続可能性、そして継続する経済的成功を保証します。私たちは、最高の基準を設定しているファッション界のリーディングカンパニーであり、業界の未来を能動的に切り開いていくことを目指しています。私たち固有の志を実現し、設定された目標を達成するために、私たちは世界中のすべての従業員の支援を頼りにしています。

その場合、本来の目標だけに焦点が当てられるのではなく、そこに到達する方法も焦点となります。従業員、パートナー、お客様、株主および一般の人たちとの対応における誠実さは、重要な成功要因です。私たちは、HUGO BOSSが責任感をもった企業として注目されることを望んでいます。オープンで、協調性に富んだ、公正な職場環境のために重要な貢献をすることが、私たちの企業価値です。「Entrepreneurial Spirit, Simplicity & Quality, Team Mentality, Youthful Spirit, Personal Ownership」は、すべての従業員を奮い立たせ、日常業務を主導し、そうすることによってHUGO BOSSの成功に貢献するはずで



私たちは、HUGO BOSSが責任感をもった企業として注目されることを望んでいます。

1.2 私たちの行動規範

私たち自身に望むものと企業の価値観によって作り上げられたHUGO BOSS行動規範は、もっとも重要な規則と行動原則をまとめ、すべての従業員、管理職、取締役会および監査役に等しく適用されます。故意の不正行為や行動規範の違反は許されません。

目標としているのは、日常の業務において拘束力のあるガイドラインおよび規則によってすべての従業員を支援することであり、倫理上の課題と法的に乗り越えるべき課題を指摘し、企業のいう意味でこれらを乗り切ることです。詳細な行為手順と内容—必要な場合は、個別の社内ガイドラインで提供され、研修や情報イベントを通じて継続的に伝達されます。

パートナーシップの一環として、HUGO BOSSが期待するのは、パートナーが私たちの行動規範、その価値観および規則を遵守する義務を負うことです。こうすることによって、私たちは、お客様や投資家の信頼を強化し続けていきます。

この行動規範が、国によって異なる法律や規制と衝突する場合は、個々の規定を変更することができますが、そのようなときでも、それぞれの規定の本質的内容とその目的から逸脱することは許されません。こうした例外規定またはその他の例外規定は、コンプライアンス部門に提示して、その根拠を明らかにしなければなりません。書面による開示を行えるのは、HUGO BOSS AGの取締役会のみです。

目標としているのは、日常の業務において拘束力のあるガイドラインおよび規則によってすべての従業員を支援することであり、倫理上の課題と法的に乗り越えるべき課題を指摘することです。



2. 行動および責任

HUGO BOSSの認知度は、私たちの行動によって決まります。

2.1 法律に従った行動

法律と法を遵守することは、HUGO BOSSとすべての従業員にとって言うまでもない自明のことです。

特に、刑法上の制裁によって罰せられる、またはHUGO BOSSの評判に影響を与える法律違反は、何としてでも避けなければなりません。



すべての従業員は、自分の職務の範囲に関わる法律上の規定と社内ガイドラインを知り、それを理解しておかなければなりません。この場合には、上司、法務、データ保護、コンプライアンスが、支援と助言を受けるために利用できます。

すべての従業員は、自分の職務の範囲に関わる法律上の規定と社内ガイドラインを知り、それを理解しておかなければなりません。

2.2 責任

HUGO BOSSでは、互いに敬意と尊厳をもって接しています。

HUGO BOSSは多様性を特徴としています。個性的で多様な経歴を持つ何千人もの従業員が、HUGO BOSSのビジョンと目標を実現するために、世界中で一緒に働いています。私たちは、これを、私たちの会社にとっての豊かさであり、持続可能な企業の成功の基盤であると考えています。

したがって、HUGO BOSSでは、すべての従業員が、性別、年齢、出生もしくは国籍、信念もしくは世界観、政治的意見、労働者協会（労働組合を含む）への所属、性的指向またはその他の個人の属性に関係なく、同等の機会を与えられ、その能力と成果のみに基づいて雇用され、報酬を支払われ、昇進していきます。差別、客観的な根拠のない不平等な扱い、侮辱または排除は許されません。

いかなる形態の性的嫌がらせ、強制、暴行、および口頭でのまたは身体的な加害、さらにまた、あらゆる威嚇的、否定的、または侮辱的な行動も許されません。HUGO BOSSは、すべての従業員が互いのために、そして第三者のために立ち上がる勇気をもつことを奨励しています。

HUGO BOSSでは、あらゆる形態の多様性を大切にし、生きています。私たちは、すべての従業員が安心してありのままの自分であることができ、自分自身と会社にとって最高の結果を得るために創造的に貢献できるような、信頼と帰属感のある統合的な環境を創り出したいと考えています。

すべての従業員は、職場の内外において職業に関しても、コミュニティにおいても協力していく責任があります。HUGO BOSSの評判は、私たちの責任であり、各個人の行動によって形作られます。

2.3 安全および健康

従業員の安全と健康は、HUGO BOSSにとって最優先事項です。この理由から、私たちは、それぞれの国の立法と規格を考慮して、労働の際の安全と健康に関する世界的に統一された基準を重要視しています。これは、職場や作業手順のプランニングについてだけでなく、作業機器や消耗品の安全な操作と使用にも当てはまります。

規格の解釈と遵守は使用者の責任ですが、すべての従業員は、安全性に適った個人の行動を通じて、安全な労働条件を作り出す努力をしているHUGO BOSSを支援することに貢献します。作業中の事故や職業上の病気を防ぐために、それらの原因となりそうな職場、作業手順および作業機器を定期的に分析して、あり得る行為の必要性を特定し、予防策を導き出します。

このため、すべての従業員は、指示に基づいて自分の活動範囲内で行動し、安全上のリスクを排除または報告することが求められます。これは、従業員、お客様およびパートナーを保護することに役立ちます。



2.4 パートナーシップ (HUGO BOSSサプライヤー行動規範)

HUGO BOSSは、グローバル企業としての責任を自覚しており、そのため、パートナーとの建設的で信頼に値する、敬意をもった協働が重要となります。基本的に私たちは、パートナーにHUGO BOSS行動規範とHUGO BOSSサプライヤー行動規範を遵守することを義務づけています。HUGO BOSSは、パートナーがこれらの基準をサプライヤーにさらに引き渡して、その遵守を求め、確実にすることを期待しています。

さらに、このサプライヤー行動規範を通じて、HUGO BOSSは、サプライチェーンにおける重要な基準を設定しています。¹特に、人権、企業倫理、労働および社会基準、ならびに環境保護の分野から最も重要な基準が、サプライヤー行動規範に採り入れられています。これに含まれているのは、例えば、法および法律の遵守、児童労働および強制労働の禁止、最低賃金、労働時間の上限、機会の平等、ならびに人間らしい労働条件の確保などです。サプライチェーンの従業員も、違反を無料電話番号00800-6628376266 (00800-OMBUDSMANN)または [HUGO BOSS 内部告発者ポータル](#) を介して通報することができます。



特に人権、企業倫理、労働および社会基準ならびに環境保護の分野で、HUGO BOSSは、サプライチェーンにおける基準を設定しています。

¹ 基準は、国際労働機関 (ILO) の基本条約や国連の世界人権宣言のような、国際的に認められた基準に基づいています。

2.5 指導および責任

管理職は、特に模範となるように行動しなければなりません。管理職は、公正、寛容、尊敬、信頼など、日常の協調的な取り組みの基本原則が守られることについて責任があります。特に管理職が確認しなければならないのは、雇用評価および業績評価に関して、労働の基準となる成果、能力および経験が決定的であり、基本的に同一の基準が適用されることです。

管理職は、法律や規則の違反を排除するために、自分の責任範囲におけるすべての従業員に対して適切に情報を知らせ、指示し、監督しなければなりません。不正行為が発生した場合の介入は義務です。



2.6 社会貢献

HUGO BOSSは自分自身を社会の一員と認識し、社会に対する責任を自覚しています。教育、機会の平等および危機的状況での支援に関する社会貢献によって、私たちは社会の持続可能性に貢献したいと考えています。これは私たち自身の寄付活動にも当てはまります。現金および現物での寄付は、HUGO BOSSの場合、取締役会の承認後に提供されます。

この場合、使用目的と受取人はつねに追跡可能でなければなりません。人道的寄付を例外として、個人および個人口座へ支払う寄付は許可されていません。

HUGO BOSSは、政治家、政党、政治キャンペーンまたはその代表者、および利害対立の生じる可能性がある組織（例えば、労働組合、消費者保護団体など）に対して直接または間接の寄付を行いません。政治家とその決定に直接影響を与えること（いわゆるロビー活動[Lobbying]）も禁止されています。積極的な社会的行為主体として、私たちは政治や社会に関与しています。

2.7 企業リソース

預けられた企業資産

従業員に預けられた資産および委任された企業リソースは、HUGO BOSSの所有物であり、紛失、損傷、不適切な使用および盗難から保護しなければなりません。権限をもたない第三者への譲渡は、基本的に排除されています。預けられた資産(例えば、ノートパソコンなど)は、明示的に許可されている場合にのみ、私的な目的で使用することができます。

インターネットおよび電話

すべての従業員は、休憩中または就業時間外に、私的な目的でインターネットおよび電話を使用することが許されていますが、それは、その使用が社内規則とHUGO BOSSの価値観に則している場合に限られます。ポルノ、性的、人種差別的、暴力や憎悪を煽る内容を含むウェブサイトへのアクセスは禁止されています。ローカル規定がない場合、ビジネス用電子メールアカウントの私的使用は、基本的に禁止されています。

私たちのブランドおよび知的所有権

自社ブランドの保護は、HUGO BOSSの最優先事項です。同じことが、未公開の新製品、デザイン、ルックス、キャンペーンなどについても当てはまります。公開の場所、時間および方法を決定するのはHUGO BOSSです。特にソーシャルメディアにおける公開前のプライベート配布は、権限のある管理職による承認後にのみ許されます。

すべての従業員は、第三者の知的所有権およびその他の保護権(例えば、著作権など)に注意を払わなければなりません。写真、記事、フィルム、ロゴなどは、HUGO BOSSが許可されている場合にのみビジネス目的で使用できます。



3. 製品および持 続可能性

HUGO BOSS製品は、最高品質と洗練されたデザインを、倫理基準ならびに環境要件および健康要件の遵守と一致させています。これによって、私たちは、私たち自身だけでなく、お客様やパートナーのお求めにも応えたいと思っています。

3.1 製品の安全性および製品の品質

すでにデザインの段階で、HUGO BOSSは、使用される原材料が少なくともそれぞれの国内法、およびほとんどが厳格な基準を設定しているHUGO BOSSの社内ガイドラインに相応していることを重視しています。これによって保証されるのは、私たち

の製品が製造過程においても使用中においても健康に害を与えないということです。製造中の定期的な管理により、私たちは確実に、HUGO BOSSの高い安全基準と品質基準を満たす製品のみが販売されるようにしています。



3.2 社会的基準、児童労働および非人間的な労働条件の禁止

労働は人間らしく、安全で公正でなければなりません。HUGO BOSSは、自社製品、特にHUGO BOSS製品を製造する人たちに対して責任を負っています。サプライヤー行動規範、並びに人権に関する方針とそのコミットメントは、従業員としての社会的基準の最低水準を定義しています。HUGO BOSSは、あらゆる形態の不自由な労働（例えば、児童労働もしくは強制労働、現代的奴隷制など）または非人間的な労働条件を断固として拒否します。この重要な目標を確実にするために、HUGO BOSSは組織やイニシアチブと協力して、特にサプライチェーンにおける労働条件の改善に取り組んでいます。

HUGO BOSSは、パートナーとの協働をHUGO BOSS基準（HUGO BOSSの人権に関する方針に言及した）の承認すること、少なくとも同等の基準を遵守することを前提にしています。サプライヤー行動規範の遵守を確実にするために、HUGO BOSSはつねに、協働の開始前、そして協働中にも定期的な間隔においてパートナーを調査点検します。違反があった場合は、弊害を取り除くために、パートナーと共同して対策プラン（いわゆる是正処置プラン[Corrective Action Plans]）が作成されます。改善の失敗または重大な違反は、パートナーを切り離すことにつながります。

労働は人間らしく、安全で公正でなければなりません。HUGO BOSSは、自社製品、特にHUGO BOSS製品を製造する人たちに対して責任を負っています。

3.3 動物の保護および種の保護

HUGO BOSSは、動物の保護および種の保護に義務を負っており、例えば、種の保護に関するワシントン条約または絶滅のおそれのある野生動植物の種の国際取引に関する条約 [Convention on International Trade in Endangered Species of Wild Fauna and Flora]—CITES—などの、広く承認された規則を厳守しています。HUGO BOSSは、動物実験だけでなく、適

切でない動物の養殖と飼育も拒否します。当社は、養殖毛皮やエキゾチックな皮革の使用を放棄して、食品産業の副産物である皮革のみを使用しています。これに加えて、HUGO BOSSは皮革のビーガン代替品の開発を進めており、国際的な動物保護団体と緊密に協力しています。

3.4 環境保護

HUGO BOSSにとって、生きているエコロジカルな責任が意味するのは、気候変動に立ち向かうために独自の貢献をすることです：理知的なコンセプトと環境にやさしい技術を通じて天然資源を守り、環境汚染を減らして、生物多様性を保護しなければなりません。特に、原材料、水およびエネルギーの資源を大切に、持続可能なように使用することを、HUGO BOSSは重

視しています。エミッション、汚染物質、廃棄物も継続的に低減されており、穏やかに持続可能な代替品の探求が促進されています。

さらに、エコロジーの観点は、すべてのビジネス上の決定における不可欠な構成要素になっています。



4. 事業活動

ビジネスの成功だけでなく、その方法も重要です。

4.1 利益相反

HUGO BOSSは、自社の従業員が利益相反や忠誠心の対立に陥らないことを重要視しています。

競業避止義務

HUGO BOSSと競合する企業またはその他の事業を運営することは、許されません。競合企業での従業員の重要な財政的関与も、上司および人事部またはコンプライアンス部門に書面で通知しなければなりません。従業員の密接な関係者が、HUGO BOSSと競合する事業を行っている場合、またはHUGO BOSSのビジネスパートナーと重要な関わりをもっている場合も同様です。

決定および関与の客観性

パートナーとの協働について決め手となるのは、品質、サービス、価格、持続可能性のような客観的基準です。

パートナーとの個人的な関係が優遇措置につながることは、許されません。これは特に、従業員がパートナーの業務上の委託に対して、直接または間接に影響を及ぼすことができる場合に当てはまります。すべての従業員は、委託する以前に、こうしたことについて上司に余すところなく情報を伝えなければなりません。そのような場合は、上司が決定を下さなければなりません。

従業員自身もしくはその密接な関係者が、HUGO BOSSと取引関係にある企業を運営し、または重要な関わりをもっている場合は、すべての従業員が上司もしくはコンプライアンス部門に対して、この点について情報を伝えなければなりません。

従業員は、ビジネス関係に基づいて（財政的な）利益を得ている場合は、企業の私的な委託を行うことは許されません。

兼業

私たちは、すべての従業員が勤務時間中は労働契約上の義務を果たすことに専念することを期待しています。法律上許される場合は、兼業を引き受けることについて、あらかじめ人事部に書面で通知する必要があります。兼業が、法律上の理由によって禁止されることもありますし、兼業が労務給付の侵害につながる可能性のある場合、会社の義務と矛盾する場合、または利益相反の危険がある場合も禁止される可能性があります。

HUGO BOSSが歓迎するのは、従業員が非営利目的で社会活動に参加し、名誉ある地位に就く場合です。

職務関係および親族関係

家族やその他の密接な関係者は、職務上の依存関係にあってはなりません。指示権限をもつ人、または監督もしくは管理業務を実行する人は、双方を保護するために、家族または他の密接な関係者との既存の職務関係を人事部に通知しなければなりません。

立場の濫用

従業員は、自分の立場や入手可能な情報を、自分の個人的な利益または他人の利益のために使用することはできません。これに含まれるのは、例えば補助金の場合になされるこうした人たちの優遇措置、またはHUGO BOSSでの就職の斡旋、またはそうでなければ成功しなかったであろうと思われる場合のキャリアアップの促進などです。

**すべての従業員は、勤務時間中、
自分の職務の遂行に完全に集中します。**

4.2 汚職防止

HUGO BOSSは、いかなる形態であれ、パートナー、官僚、意思決定者、およびその他の第三者に対する、直接もしくは間接の贈収賄、汚職、またはその他の不当な利益供与を容認しません。私たちの目標と成功は、不適切な行動の仕方ではなく、私たちの労働、製品およびサービスを通じて実現されるべきです。HUGO BOSSは、パートナーについてもこれを期待しています。

この理由によって、HUGO BOSSには明確なガイドライン、とりわけ、従業員を不適切な影響から保護するために、贈答品や招待状の取扱いに関する明確なガイドラインがあります。自分の仕事に関連して個人的な利益を受け入れたり要求したりすることは、禁止されています。頻繁に受け取るのではないが、価値の低い贈答品や心付けには適用されません。金銭的な贈り物を受け取ることは、基本的に排除されます。不適切な贈答品は、拒否または返却しなければなりません。適正な範囲内に保たれているビジネスランチへの招待は、受け入れることができます。

HUGO BOSSでは、自社の従業員による利益供与が厳しく規制されています。贈答品や招待状は、社内ガイドラインに相応する場合にのみ提供することができます。これによって、ビジネス上の決定に影響を及ぼしたり、あらかじめ印象づけることは許されません。公務員やその他の官僚、および国家的地位にある従業員は、通常、いかなる利益（贈答品、割引、招待状など）も提供または供与されてはなりません。この例外は、許容される範囲内の社会的儀礼だけです。

HUGO BOSSは、汚職犯罪を防止するために、商品やサービスの調達の範囲内においても訴訟を起こしました。

HUGO BOSSは、いかなる形態の直接的または間接的な贈収賄、汚職、またはその他の不当な利益供与を容認しません。

4.3 競争法およびカルテル法

HUGO BOSSは競争に直面しています。HUGO BOSSは、市場での不適切な行動の仕方ではなく、自社の製品、提供するサービスおよび従業員を通じて、競争上の優位を獲得したいと考えています。これが意味するのは、すべての従業員とパートナーにとって、現行の競争法およびカルテル法、ならびに社内情報バリア（「万里の長城（「Chinese Walls」こと「情報隔壁」）を、必要なぎりぎり遵守しなければならないということです。これによって、多額の罰金（グローバル企業グループ売上額の最大10%）を回避することができます。

禁止されているのは、談合または直接的な競合他社との機密ビジネス情報の交換です。行動が競争を阻害、制限または歪曲するものである場合、それは即座に禁止されます。これが含んでいるのは、何よりも談合、または価格、価格設定要因もしくは価格構成要素に関する交換、地域グループもしくは顧客グループの分割、サプライ関係とその条件に関する、およびオフアとサプライ能力についての談合もしくは情報です。特別な注意を要するのは、協会のイベント、見本市、競合他社とのその他の会議です。

HUGO BOSSは、販売代理店の自由な価格設定には影響を及ぼしません。自由な価格設定の枠内における、あらゆる圧力または不利益による脅しは許されません。自由な価格設定に影響を与えるインセンティブの設定、または利得の約束も同様です。HUGO BOSSは、販売価格の適法な推奨を留保します。



HUGO BOSSは、自社の製品、提供するサービス、およびすべての従業員を通じて、競争上の優位を獲得したいと考えています。

4.4 マネーロンダリング防止

HUGO BOSSは、マネーロンダリングの防止に関する法律上の規則に則り、これに対する適切なリスクベースの措置を講じています。可能な限り迅速に不正事件を発見するために、グローバルスタンダードによって、疑わしいビジネス関係、活動および取引がシステムティックにチェックされています。異常がある場合は、管轄当局に報告されます。

また、テロ資金供与との闘いの一環として、HUGO BOSSは、テロ防止のための税関・産業界パートナーシップ (Customs-Trade Partnership Against Terrorism (CTPAT)) などのイニシアチブにも参加しておりますし、EUにおいては認定事業者 (Authorised Economic Operator (AEO)) として認定されています。

HUGO BOSSは、国内および国際的な制裁と禁輸措置を尊重し、パートナーを現行制裁リストと照合します。



4.5 株式取引およびインサイダー取引

HUGO BOSS Aktiengesellschaft (AG)の株式は、さまざまな証券取引所で取引されています。すべての従業員がHUGO BOSSの株式を私的な目的で購入および取引することは、自由にできます。これが前提としているのは、従業員がインサイダー情報をもたず、社内規則（例えば、給付停止期間など）が遵守されていることです。これによって、従業員とHUGO BOSSに損害を与えるインサイダー取引の一般的な疑いを排除します。

インサイダー情報にアクセスできる従業員は、それをつねに保護しなければならず、社内規則によって許可された人へのみ、それを引き渡すことが許されます。

インサイダー情報とは、それが公表された場合に、HUGO BOSSの株価に重大な影響を及ぼす可能性のある、公知でないすべての情報をいいます。公知の情報または僅少もしくは限定された範囲の情報は、これに含まれません。

株式取引において利益を得る目的で、自分自身または第三者（家族、友人など）のためにインサイダー情報を使用することは、厳格に禁止されています（インサイダー取引）。情報を引き渡さず、売買について純粋な忠告をすることもまた、禁止されています。

4.6 税務

HUGO BOSSは、納税が私たちのグローバルな経済的および社会的関係において重要な役割を果たしており、責任ある行動の表現であると確信しています。

広範な透明性を生み出すために、私たちは税務戦略を公開しました。税務戦略の目標は、経済活動にしたがって生ずる法律上の義務を遵守することです。



5. コミュニケーション およびソーシャル メディア

今日では、数千人に数秒で到達できます。
これによって、個人の責任が増大しています。

メディアおよびアナリストとのコミュニケーション

メディアやアナリストとのコミュニケーションは、この業務を委託されたコミュニケーション部門および投資家関係すなわちIR部門、ならびにHUGO BOSS AGおよび子会社の取締役会構成員および委託された人によってのみ行われます。他のすべての従業員は、上記の部門または人の同意なしに、HUGO BOSSの名においてメディアおよびアナリストの代表者と話すことはできません。この例外は、例えば委任された従業員代表などの特別な役目の人です。


日常業務におけるコミュニケーション

ビジネスコミュニケーションの範囲内においては、HUGO BOSSによって作成された規則を遵守し、提供されたコミュニケーション手段を使用して、企業のアイデンティティ [Corporate Identity] を維持しなければなりません。会社、その従業員、お客様、パートナーなどに対して敬意を払って接するように、つねに注意しなければなりません。会社に有害な言動を差し控え、会社の機密情報を保護しなければなりません。

ソーシャルメディアの使用

ソーシャルメディア (例えば、フェイスブック、ブログ、フォーラムなど) の私的な利用は、すべての従業員が無料でできます。ただし、HUGO BOSSの従業員として特定されるか、特定可能になったならばすぐに、その記事が個人的な見解を反映したものであって、HUGO BOSSの見解ではないことを明確しなければなりません。





6. データ保護および 情報セキュリティ

ビジネスプロセスのデジタル化と革新的な情報技術の使用は、HUGO BOSSにとって大きな意義があります。これに伴うリスクをつねに考慮しなければなりません。

6.1 データ保護

HUGO BOSSにとって、(名前、連絡先データ、銀行データ、写真などの)個人データの保護は、単に法律上の義務にとどまるものではありません。お客様、従業員、ビジネスパートナーおよび株主の個人データを、責任と透明性をもって取り扱うことは、HUGO BOSSにとって信頼できるあらゆる協働の土台です。HUGO BOSSは、データ保護を個人の権利として重視します。

欧州連合では一現行国内規定に加えて一、EU一般データ保護規則が遵守されています。他のHUGO BOSSの会社は、グループ全体で統一された高水準のデータ保護を実現するために、これらの原則に基づいています。

個人データを、責任と透明性をもって取り扱うことは、信頼できるあらゆる協働の土台です。

個人データを処理する場合、従業員は、つねに法律上の規則および事業所内部のデータ保護規約を遵守しなければなりません。個人データの収集、処理および使用は、これが法律上許可されている場合、または当事者が同意した場合にのみ行うことができます。こうした個人データの保護は、技術的および組織的な措置によって確実にされ、当事者の権利が保証されます。

社員は、提供された個人データを適切に処理する責任があります。従業員は、いつでもデータ保護に関する指摘や質問がある場合は、datenschutz@hugoboss.com に連絡することができます。

6.2 情報セキュリティおよびデータセキュリティ

個人データであるかどうかに関わりなく、情報とデータの保護は、HUGO BOSSによって包括的に保証されており、中央情報セキュリティ部門の主要職務です。

すべての従業員は、社内規則の遵守によって、HUGO BOSSの情報セキュリティを確保することに貢献しています。コアな要素は、特に、企業機密の情報およびビジネス機密の取扱い、電子メールの安全な使用、コンピューターウイルスおよびマルウェアに関する説明、パスワード、モバイルデバイスおよびクラウドシステムの取扱い、ならびに情報およびその保護に関連するその他のコンテンツです。サイバー攻撃を示唆する異常は、直ちにIT ServiceDeskに報告しなければなりません。情報セキュリティは、可能な緊急措置をコーディネートします。

目標は、データと情報を、紛失、改竄、損傷、さらには削除から保護することです。これによって、ITシステム自体の継続的な使用可能性(復元力)、保存されたデータの純粋性と追跡可能性(整合性)、および重要な情報への不正アクセスに対する一般的な保護(機密性)を確保しなければなりません。





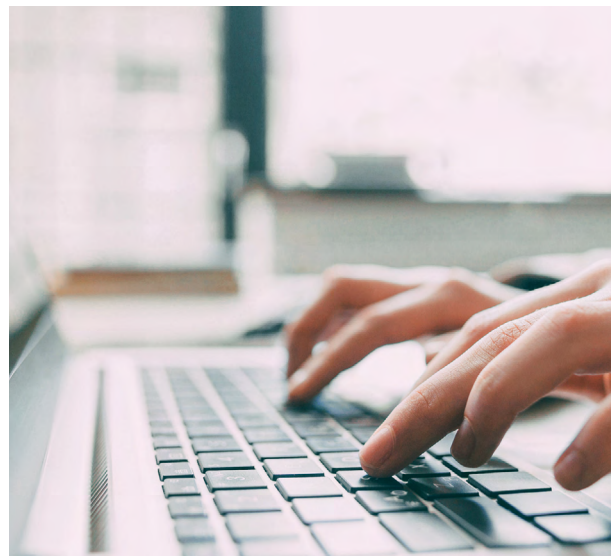
7. 窓口担当者および 内部告発者シ ステム

HUGO BOSSは、あらゆる種類の苦情および報告に対して多数の連絡先を用意しています。

7.1 パートナーとしてのコンプライアンス

コンプライアンス部門、グループコンプライアンス責任者、および子会社のコンプライアンス受任者は、世界中のすべての従業員にとって信頼できる窓口担当者です。連絡データはインターネットで使用可能です。

私たちの従業員は、コンプライアンスに関する質問や、現行ガイドラインおよび行動規範の違反に公然と対処すること、または直接 compliance@hugoboss.com 宛に通報することが奨励されています。HUGO BOSSは、すべての内部告発者が告発の結果として不利益を被らないことを保証します。内部告発者に対する圧力、脅迫またはそれに類する行為は禁止されており、懲戒処分を受ける可能性があります。通報ルートを故意に誤用することは、許されません。



7.2 窓口担当者および内部告発者システム

コンプライアンス部門に加えて利用可能なのは、特に直属の上司、それぞれの管理部門、さらに権限を有する事業所委員会、および一般的な窓口担当者としてのデータ保護責任者です。すべての告発は機密とされ、慎重かつ適切に扱われます。

また、すべての従業員、お客様、パートナーおよびその従業員だけでなく、第三者もまた、内密に、かつ希望する場合は匿名でHUGO BOSSに連絡することもできます。HUGO BOSSは、この[リンク](#)からアクセスできる独自の電子内部告発者ポータルを提供しています。さらに、外部のオンブズマン（選任弁護士）

である Dr. Carsten Thiel von Herffに連絡ができます。告発は自分の言語ででき、機密事項として扱われます。HUGO BOSSによる告発の委譲および追跡に関しては、内部告発者が決定します。HUGO BOSSは、オンブズマンの連絡先データを、インターネット、自社の店舗、オフィス、生産センターおよび配送センター、ならびに自社のウェブサイトで公開しています。違反は www.report-tvh.de に直接連絡することができます。

さらに、電話番号00800-6628376266 (00800-OMBUDSMANN)は、ほとんど世界のどこでも無料で入手可能です。

7.3 質問および提案

行動規範およびコンプライアンスプログラムに関して質問や提案がある場合、すべての従業員は、その上司またはコンプライアンス部門 compliance@hugoboss.com に連絡することができます。

HUGO BOSS AG
Dieselstraße 12
72555 Metzingen
Telefon +49 (0) 7123 94-0
www.hugoboss.com
© HUGO BOSS AG, Metzingen